

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini perlu kiranya peneliti menyampaikan teori-teori yang mendukung tentang pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja wirasusaha. Martabak di Kecamatan Baleendah. Teori diperoleh dari laporan penelitian sebelumnya, karangan-karangan ilmiah, peraturan-peraturan, dan sumber-sumber tulisan maupun media elektronik. Sehingga dapat menjadi sebuah acuan dasar teori untuk objek yang akan diteliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari Bahasa Inggris (*Management*) yang berasal dari kata “*to Manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar diperoleh pengertian manajemen yang lebih jelas, berikut dikemukakan pengertian menurut beberapa para ahli antara lain :

Terry dan Rue dalam Onsimus Amtu (2011:2) mengemukakan “Suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok kearah suatu organisasional atau maksud-maksud yang nyata”.

Sedangkan Ismail Solihin (2010:4) menyatakan “Proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”. Oey Liang Lee (2010:16) berpendapat bahwa seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lain halnya dengan Gary Deasler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2011:6) yang artinya, Suatu kebijakan dan praktik menentukan “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses koordinasi meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Manajemen terdiri dari berbagai unsur, yakni man, money, method, machine, market, material dan information.

- 1) Man : Sumber daya manusia.
- 2) Money : Uang yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 3) Method : Cara atau sistem untuk mencapai tujuan.

- 4) Machine : Mesin atau alat untuk memproduksi.
- 5) Material : Bahan-bahan yang diperlukan dalam kegiatan.
- 6) Market : Pasaran atau tempat untuk melemparkan hasil produksi.
- 7) Information : Hal-hal yang dapat membantu untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi. Unsur utama manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup perusahaan maupun yang menunjang aktivitas suatu organisasi demi mencapainya suatu tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengelolaan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Berikut ini adalah pengertian manajemen SDM menurut para ahli :

Menurut Melayu SP. Hasibuan. “MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan Henry Simamora berpendapat bahwa “MSDM adalah sebagai pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja”. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, dan komunikasi yang baik.

Sedangkan Mutiara S.Panggabean menjelaskan bahwa MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan dan hubungan kerja yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam mencaapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:21) fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Segala sesuatu yang dilakukan untuk menentukan berbagai hal yang berhubungan dengan kejadian di masa yang akan datang yang berkaitan dengan kebutuhan, pengadaan dan pemeliharaan sumber daya manusia.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses menyusun dan mendesain struktur untuk mengetahui adanya hubungan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan memberikan petunjuk ahli pada semua karyawan agar mau bekerja sama seefektif mungkin dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa atau penghargaan atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan kegiatan untuk mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan legalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai masa pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

10. Pemberhentian (*Separation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Maksud dari semua kegiatan di

atas yakni manajerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran dasar. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2012: 63). Dalam bukunya Robbins (2008: 222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Kadarisma (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Saydam (2000: 327) dalam Kadarisma (2012: 276), pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejolak

dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuanyang telah ditentukan.

2.1.4.1 Teori Motivasi

Dalam ilmu manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dikernal bebepa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

A. Teori Herzberg 1996 (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg, teori yang dikembangkannya melalui “Model Dua Faktor” dari motivasi yaitu *Motivasional* dan faktor *Hygiene* atau “pemeliharaan”, menurut Herzberg faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi, perusahaan dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut teori ini yang dimaksud dengan *Motivasional* adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber pada diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *Hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Hezberg dalam Hasibuan (2000:176) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.

- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, pertauran pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mencari-cari kesalahan. Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan.

Teori Herzberg melihat ada dua macam faktor kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang, yaitu:

1. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan), ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badan. Kebutuhan ini meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, tunjangan dan lainnya.
2. *Job Content* (kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, jika terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, maka dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Teori Herzberg melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan memotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Tabel 2.1
Teori Motivasi “Dua Faktor Herzberg”

Faktor Ekstrinsik (<i>Hygiene</i>)	Faktor Instrinsik (<i>Motivator</i>)
1. Gaji	1. Prestasi Kerja
2. Peraturan Perusahaan	2. Pengakuan
3. Hubungan Kerja	3. Tanggung Jawab
4. Pengawasan	4. Promosi dan Pengembangan
5. Kondisi Kerja	

B. Teori Motivasi Douglass Mc Gregor (Teori X dan Teori Y)

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer :

- a. Karyawan secara intern tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja. Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :
 - 1) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
 - 2) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
 - 3) Rata rata orang akan menerima tanggung jawab.

- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

C. Teori Motivasi Vroom 1964 (Teori Harapan)

Victor H. Vroom (1964), dalam bukunya yang berjudul *Work and Motivation* mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Dengan kata lain, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, maka yang bersangkutan akan berupaya untuk mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Teori dari Vroom tentang *Cognitive Theory of Motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sendiri sangat dapat ia inginkan.

Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu)
- c. Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

D. Teori Motivasi Mc Clelland 1961 (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Mc Clelland (1961) dikenal sebagai tokoh yang memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu buntut berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan seseorang melakukan sesuatu lebih efisien dibandingkan dengan sebelumnya .

Teori Mc Clelland juga menjelaskan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang untuk semangat bekerja. Karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas serta kemampuan yang dimilikinya. Contoh: dorongan untuk mengungguli, berusaha keras untuk sukses.

2. Kebutruhan akan afiliasi

- a. Akan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia tinggal (*sense of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*).
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Ketiga kebutuhan terakhir inilah yang menjadi hakikat dasar motivasi kerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kecenderungan tertentu yang ingin dicapainya. Tujuan akhir dari teori motivasi ini adalah mendorong seseorang untuk mampu bekerja dan memimpin organisasi.

E. Teori Clyton Alderfer (Teori “ ERG ”)

Clyton Alderfer mengetengahkan teori motivasi “ERG” yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan, hubungan dan pertumbuhan. Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Pandangan Alderfer di atas tampaknya lebih banyak didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan cara memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dapat dicapainya. Sehingga apapun dapat mendorong seseorang untuk mencapai dan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diinginkannya.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat dikatakan bahwa kekuatan motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang

ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Motivasi merupakan kekuatan yang ada pada seseorang yang menggerakkan atau menghentikan sesuatu, kekuatan tersebut bisa berasal dari dalam diri kita maupun dari luar. Berdasarkan teori-teori diatas, Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)Teori motivasi Maslow ini dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.

- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki.

Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

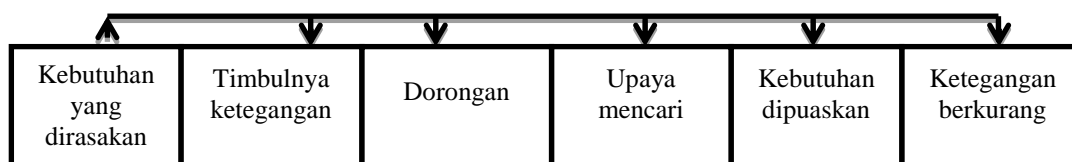
- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah banyak memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya

yang lebih bersifat aplikatif, tak terkecuali berlaku juga pada manajemen perguruan tinggi.

2.1.4.2 Proses Motivasi

Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Proses motivasi

Sumber: Sondang P Siagian (2010)

Bagan diatas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
5. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
6. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan

yang sama cepat atau lambat akan timbul dikemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

2.1.4.3 Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:146), tujuan-tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja .
3. Mempertahankan kestabilan kerja.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan wirausaha.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi wirausaha.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan wirausaha.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab wirausaha terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan teori Maslow dalam hal ini terdapat teori hierarki kebutuhan maslow.



Gambar 2.3
Teori Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ *A theory of human motivation* ”.

Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

2.1.5.1 Pengertian Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar pada setiap orang, kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan itu meliputi, kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dsb. Kebutuhan fisiologis potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Dalam hal ini pengaruhnya kepada kinerja wirausaha martabak di kecamatan baleendah yaitu terdapat pengaruh antara kebutuhan fisiologi dengan kinerja wirausaha martabak ini, karena seorang wirausaha mampu menjalankan usahanya atas dasar kebutuhan fisiologis karena

tujuan berwirausaha yaitu memenuhi kebutuhan dasar hidupnya, seperti sandang, pangan dan papan.

Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi wirausaha, kebutuhan akan fasilitas seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi pelanggan.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya yaitu adanya dorongan pengusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan ukuran cara untuk mendapatkan pendapatan yang sebesar-besarnya.

2.1.5.3 Pengertian Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, perlindungan dan kebebasan dari suatu yg bersifat mengancam seperti terorisme dan lainnya. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dengan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total karena manusia tidak dapat mengetahui secara pasti akan bahaya yang terjadi. Pengaruhnya terhadap kinerja wirausaha martabak di kecamatan baleendah yaitu, terciptanya lingkungan yang aman bagi para pelaku bisnis karena menurut mereka lingkungan tempat berjualan

martabak harus bebas dari pungutan liar para preman pinggir jalan, artinya jika tempat itu aman dan nyaman maka dorongan atau motivasi untuk berwirausaha pun akan meningkat.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Dapat dilihat dari indikatornya adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari lingkungan pekerjaan, adanya dukungan untuk memperbaiki kehidupan di masa yang akan datang.

Kebutuhan akan keselamatan atau kemanan adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik. Keamanan fisiologis berkaitan dengan konteks fisiologis atau interpersonal. Kemanan fisiologis berkaitan dengan sesuatu yang mengancam tubuh dan kehidupan seseorang. Dalam konteks hubungan interpersonal bergantung pada banyak faktor, seperti keadaan cuaca atau situasi dalam melaksanakan pekerjaan atau suatu perlindungan dari adanya ancaman seperti hujan, panas dan sebagainya sesuatu kadang membuat perasaan cemas dan tidak aman.

2.1.5.5 Pengertian Kebutuhan Sosial

Kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan, keturunan, kebutuhan untuk dekat dengan keluarga dan sebagainya. Hubungannya dengan kinerja wirausaha martabak di kecamatan baleendah yatu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pelaku usaha martabak yaitu, alasan mereka berwirausaha yaitu

salahsatunya untuk membahagiakan keluarganya, diantaranya anak-anak dan istrinya, diketahui bahwa dari seluruh objek wirausaha martabak, semua penjualnya dari kaum laki-laki.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Kebutuhan Sosial

Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan hubungan antar sesama wirausaha dan juga unit kerja terkait. Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Membuka usaha atau memulai usahanya karena ada dorongan dari keluarga dan masyarakat sekitar.

2.1.5.7 Pengertian Kebutuhan Penghargaan

Setelah kebutuhan akan kasih sayang terpenuhi maka selanjutnya manusia membutuhkan kebutuhan akan penghargaan. Pengaruhnya bagi kinerja wirausaha martabak ini yaitu pentingnya penghargaan dari para pembeli atau konsumen terhadap produk yang di jual, berdasarkan hasil wawancara, menurut mereka penghargaan itu penting karena, mereka merasa keberadaan mereka itu dianggap penting oleh para konsumen karena dimulaidari produk yg di jualnya yaitu martabak dari segi rasanya, cara penyajiannya serta dari harga nya dan dari keramah tamahan penjualnya itu yang dijadikan motivasi bagi para mereka pembisnis martabak di kecamatan Baleendah.

2.1.5.8 Dimensi dan Indikator Kebutuhann Penghargaan

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya, serta menunjukkan eksistensinya di bidang olahan makanan dengan tujuan akan diakui keberadaannya oleh lingkungan sekitar

2.1.5.9 Pengertian Kebutuhan aktualisasi diri

Merupakan tingkatan yang terakhir yaitu kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi aktualiasi diri adalah ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam dirinya . kaitannya dengan kinerja wirausaha martabak yaitu mampu menunjukkan kemampuannya atau potensinya dalam membuat martabak kepada para konsumen, artinya jika para penjual itu mampu berkinerja baik atau mampu menunjukkan kemampuan yang dimilikinya terhadap konsumen maka konsumen tersebut akan merasa puas akan hasil dari kinerjanya tersebut.

2.1.5.10 Dimensi dan Indikator Aktualisasi Diri

Dapat dilihat dari indikatornya, pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kebutuhan ini merupakan tingkatkebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhani ini antara lain perasaan bahwa pekerjaanyang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil.Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi dari pada memperoleh penghargaan. Mereka memilki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah. Mereka bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

2.1.6 Pengertian Wirausaha

Wirausaha atau kewirausahaan adalah kemampuan untuk berdiri sendiri, berdaulat, merdeka lahir dan bathin, sumber peningkatan kepribadian, suatu proses dimana orang mengejar peluang, merupakan sifat mental dan sifat jiwa

yang selalu aktif dituntut untuk mampu mengelola, menguasai, mengetahui dan berpengalaman untuk memacu kreatifitas.

Pengertian wirausaha berdasarkan pendapat Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010,p46) adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang menggunakan usaha dan sarana yang terorganisasi untuk mengejar peluang guna menciptakan nilai dan bertumbuh dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan melalui inovasi dan keunikan.

Jossep C. Schumpeter menyatakan bahwa seorang wirausaha adalah orang yang mampu menghancurkan keseimbangan pasar yang baru dan mengambil keuntungan-keuntungan atas perubahan-perubahan tersebut. Wirausahawan secara umum adalah orang-orang yang mampu menjawab tantangan-tantangan dan memanfaatkan peluang- peluang yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa wirausaha adalah sebuah pemikiran yang inovatif, kreatif, yang dijalankan dengan memperhitungkan resiko-resiko yang akan dihadapinya dalam persaingan bisnis di sebuah industri yang akan dimasukinya. Seorang wirausaha merupakan seseorang yang dapat memberi inovasi, kreatifitas, memimpin dan juga mengarahkan apa yang menjadi bisnisnya saat itu.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gheorghe SavoIU (2010) menyebutkan bahwa terdapat empat hal yang perlu dimiliki oleh seorang wirausahawan yaitu :

- 1) Proses ide, inovasi, dan kreasi yaitu memiliki ide untuk membuat inovasi atau mengkreasikan sesuatu yang baru dengan menambahkan nilainya. Pertambahan nilai ini tidak hanya diakui oleh wirausahawan semata namun juga pasar yang akan menggunakan hasil inovasi/kreasi tersebut.
- 2) Komitmen yang tinggi Semakin besar fokus dan perhatian yang diberikan dalam usaha ini maka akan mendukung proses inovasi dan kreasi yang akan timbul dalam kewirausahaan.
- 3) Memperkirakan resiko Dalam hal ini resiko yang mungkin terjadi berkisar pada resiko keuangan, fisik dan resiko sosial.
- 4) Memperoleh *reward* Dalam hal ini reward yang terpenting adalah independensi atau kebebasan yang diikuti dengan kepuasan pribadi , sedangkan reward berupa materibiasanya dianggap sebagai suatu bentuk derajat dalam mengukur kesuksesan usahanya.

Usaha kecil mempunyai ciri antara lain sebagai berikut (1) Biasanya berbentuk usaha perorangan dan belum berbadan hukum perusahaan, (2) Aspek legalitas usahanya lemah, (3) Struktur organisasi bersifat sederhana dengan pembagian kerja yang tidak baku, (4) Kebanyakan tidak mempunyai laporan keuangan dan tidak melakukan pemisahan antara kekayaan pribadi dengan kekayaan perusahaan, (5) Kualitas manajemen rendah dan jarang memiliki rencana usaha, (6) Sumber modal usaha adalah modal pribadi, (7) Sumber Daya Manusia terbatas.

Dalam lampiran Keputusan Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusahaan Kecil Nomor 961/KEP/M/XI/1995, dicantumkan bahwa:

1. Wirausaha adalah orang yang mempunyai semangat, sikap, perilaku dan kemampuan kewirausahaan.
2. Kewirausahaan adalah semangat, sikap, perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan serta menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Jadi wirausaha itu mengarah kepada orang yang melakukan usaha/kegiatan sendiri dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan kewirausahaan menunjuk kepada sikap mental yang dimiliki seorang wirausaha dalam melaksanakan usaha/kegiatan. Kewirausahaan dilihat dari sumber daya yang ada di dalamnya adalah seseorang yang membawa sumber daya berupa tenaga kerja, material, dan asset lainnya pada suatu kombinasi yang menambahkan nilai yang lebih besar daripada sebelumnya dan juga dilekatkan pada orang yang membawa perubahan, inovasi, dan aturan baru.

Kewirausahaan dalam arti proses yang dinamis adalah kewirausahaan merupakan sebuah proses mengkreasikan dengan menambahkan nilai sesuatu yang dicapai melalui usaha keras dan waktu yang tepat dengan memperkirakan dana pendukung, fisik, dan resiko social, dan akan menerima reward yang berupa keuangan dan kepuasan serta kemandirian personal.

2.1.6.1 Proses Kewirausahaan

Proses untuk mengembangkan sebuah usahabaru terjadi pada proses kewirausahaan (entrepreneur process), yang melibatkan lebih dari sekedar penyelesaian masalah dalam suatu posisi manajemen. Seorang pengusaha harus menemukan, mengevaluasi, dan mengembangkan sebuah peluang dengan mengatasi kekuatan yang menghalangi terciptanya suatu yang baru. Proses ini memiliki empat tahap yang berbeda: 1) Identifikasi dan evaluasi peluang, 2) Pengembangan rencana bisnis, 3) Penetapan sumber daya yang dibutuhkan, 4) Manajemen perusahaan yang dihasilkan. Identitas peluang dan evaluasi merupakan tugas yang sangat sulit. Sebagian besar peluang bisnis yang baik tidak muncul secara tiba-tiba melainkan merupakan hasil ketajaman seseorang pengusaha melihat kemungkinan pada beberapa kasus, pembentukan mekanisme yang dapat mengidentifikasi peluang potensial.

2.1.6.2 Faktor keberhasilan *Entrepreneur*

Dari analisis pengalaman di lapangan, beberapa faktor wirausaha untuk dapat berhasil diantaranya, yaitu :

1. Bersikap jujur dan berani, seorang wirausahawan perlu bersikap berani mengambil resiko terhadap bisnis yang akan dijalankannya.
2. Pandangan strategi, wirausahawan perlu mempunyai pandangan untuk masa depan seperti langkah apa yang harus diambil dimasa depan
3. *Leadership*, seorang wirausaha yang baik adalah yang dapat memberikan panduan dan inspirasi bagi para karyawannya. Kompetensi perlu dimiliki oleh

wirausahawan seperti halnya profesi lain dalam kehidupan, kompetensi ini mendukungnya ke arah kesuksesan. *Bradstreet business Credit Service* mengemukakan 10 kompetensi yang harus dimiliki, yaitu :

1. *Knowing your business*, yaitu mengetahui usaha apa yang akan dilakukan.

Dengan kata lain, seorang wirausahawan harus mengetahui segala sesuatu yang ada hubungannya dengan usaha atau bisnis yang akan dilakukan.

2. *Knowing the basic business management*, yaitu mengetahui dasar-dasar pengelolaan bisnis, misalnya cara merancang usaha, mengorganisasi dan mengenalkan perusahaan, termasuk dapat memperhitungkan, memprediksi, mengadministrasikan, dan membukukan kegiatan-kegiatan usaha. Mengetahui manajemen bisnis berarti memahami kiat, cara, proses dan pengelolaan semua sumberdaya perusahaan secara efektif dan efisien.

3. *Having the proper attitude*, yaitu memiliki sikap yang sempurna terhadap usaha yang dilakukannya. Dia harus bersikap seperti pedagang, industriawan, pengusaha, eksekutif yang sungguh-sungguh dan tidak setengah hati.

4. *Having adequate capital*, yaitu memiliki modal yang cukup. Modal tidak hanya bentuk materi tetapi juga rohani. Kepercayaan dan keteguhan hati merupakan modal utama dalam usaha. Oleh karena itu, harus cukup waktu, cukup uang, cukup tenaga, tempat dan mental.

5. *Managing finances effectively*, yaitu memiliki kemampuan / mengelola keuangan, secara efektif dan efisien, mencari sumber dana dan menggunakannya secara tepat, dan mengendalikannya secara akurat.

6. *Managing time efficiently*, yaitu kemampuan mengatur waktu seefisien mungkin. Mengatur, menghitung, dan menepati waktu sesuai dengan kebutuhannya.
7. *Managing people*, yaitu kemampuan merencanakan, mengatur, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan orang-orang dalam menjalankan perusahaan.
8. *Satisfying customer by providing high quality product*, yaitu member kepuasan kepada pelanggan dengan cara menyediakan barang dan jasa yang bermutu, bermanfaat dan memuaskan.
9. *Knowing Hozu to Compete*, yaitu mengetahui strategi / cara bersaing. Wirausaha harus dapat mengungkap kekuatan (*strength*), kelemahan (*weaks*), peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threat*), dirinya dan pesaing yang harus menggunakan analisis SWOT sebaik terhadap dirinya dan terhadap pesaing.
10. *Copying with regulation and paper work*, yaitu membuat aturan / pedoman yang jelas tersurat, tidak tersirat.

2.1.6.3 Faktor Kegagalan *Entrepreneur*

Dalam menjalankan sebuah bisnis terkadang resiko kegagalan dan kerugian dapat timbul karena banyaknya ketidakpastian yang terjadi dimasa yang akan datang. Perusahaan perlu mempersiapkan cadangan strategi dalam menghadapi resiko kegagalan tersebut. beberapa faktor yang menjadi penyebab kegagalan dalam bisnis, diantaranya adalah:

1. Kurang kemampuan manajerial Kebanyakan bisnis dimulai oleh orang-orang yang tidak memiliki pengalaman. Banyak orang berpendapat bahwa manajemen merupakan hal umum. Padahal, jika para pengusaha tidak tahu bagaimana mengambil keputusan bisnis, kemungkinan besar dalam jangka panjang mereka akan gagal dalam menjalankan bisnisnya.
2. Lalai setelah pembukaan bisnis, biasanya para entrepreneur mundur dan tidak fokus pada usahanya. Sikap itu akan membuat usaha yang telah dibangun akan mati dengan sendirinya. Padahal, memulai suatu bisnis membutuhkan suatu komitmen waktu dan kerja keras yang sungguh-sungguh.
3. Kurang pengendalian, Sistem pengendalian membantu para pengusaha memonitor biaya, tingkat produksi, dan beberapa hal yang lain dalam berbisnis. Bila sistem kontrol tidak menunjukkan kontrol pada tingkat awal, maka para entrepreneur akan kesulitan menghadapi masalah besar berikutnya.
4. Modal yang tidak cukup, Suatu bisnis harus memiliki cukup modal untuk dapat bertahan.

2.1.7 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004 : 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.

Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3).

Kinerja (*performance*) bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa para ahli:

Menurut mangkunegara (2012:9) memberikan pengertian sebagai berikut :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut August W Smith yang dikutip dalam Sedarmayanti (2011:51) memberikan pengertian sebagai berikut :

“Kinerja merupakan “hasil atau keluaran dari hasil” hasil yang dimaksud adalah hasil dari sikap ataupun pekerjaan dari pegawai”.

Sedangkan menurut Moehariono (2009:60) memberikan pengertian sebagai berikut:

“Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan definisi diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.7.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Wirausaha

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang. Menurut Kartono (2010:22), kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1. Meningkatnya hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi.
2. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi :
 - a. Pengelolaan SDM, dana, sarana dan waktu
 - b. Pendelegasian wewenang yang luas

- c. Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan
 - d. Target dan sasaran yang ingin dicapai terpenuhi
 - e. Organisasi menyesuaikan dengan tuntutan perubahan
3. Semakin meningkatnya aktifitas-aktifitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih humansifatnya:
- a. Aman dan senang bekerja.
 - b. Lingkungan kerja.
 - c. Disiplin kerja.
 - d. Kerja sama.
 - e. Komunikatif.
 - f. Gairah kerja dan loyal.
 - g. Tidak banyak penyelewengan.
 - h. Jaminan sosial yang memuaskan.

2.1.7.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Wirausaha

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu menurut Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan tertentu. Berikut indikator yang dapat mengukur kinerja wirausaha.

Indikator untuk mengukur kinerja seperti diterjemahkan oleh Sedarmayanti (2011:51) menyatakan bahwa kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Kuantitas Kerja

merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya, ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan Bekerjasama

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya dengan baik.

Keempat aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja wirausaha seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Selama penelitian ini, penulis akan mempergunakan beberapa jurnal penelitian tentang faktor-faktor motivasi dan kinerja wirausaha serta teori-teori dari penelitian sebelumnya yang bisa dilihat di Tabel 2.4.

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Bayu Sumantri, Anna Fariyanti Ratna, Winandi (2013) Departemen Agribisnis, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor</p> <p>Judul : Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Usaha Wirausaha Wanita Suatu Studi pada (Industri Pangan Rumahan di Bogor)</p>	<p>pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja usahawirausaha wanita adalah positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.25 dan nilai t sebesar 2.14. Lingkungan eksternal berupa kebijakan yang mendukung kegiatan usaha yang dijalankan wanita dan usaha mikro kecil, bantuan bantuan dari lembaga-lembaga terkait, dan sebagainya akan mampumemfasilitasi kegiatan wirausaha wanita sehingga kinerja usaha mereka akan semakin baik dari waktu ke waktu.</p>	<p>Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja wirausaha</p>	<p>Kinerja usaha wirausaha wanita</p>
2.	<p>Atika Dyah Perwita, Rita Nurmalina, dan Joko Affandi Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor (2017)</p> <p>Judul : Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat dan Bogor</p>	<p>Motivator dan hygiene factor keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat dan Bogor. Terdapat dua faktor yang paling dominan dalam merefleksikan hygiene factoryaitu kondisi kerja dan hubungan interpersonal. Sedangkan faktor yang paling dominan dalam merefleksikan motivator adalah pekerjaan itu sendiri.</p>	<p>Faktor-fakor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Kinerja Pegawai Di PT. Bank BNI Syariah</p>

3.	<p>Arif Setyo Upoyo, Made Sumarwati Jurusan Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu-ilmu Kesehatan Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto (2011)</p> <p>Judul : Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Mahasiswa Profesi Ners Jurusan Keperawatan Oensoed</p>	<p>Faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi mahasiswa adalah dorongan internal, faktor bebantugas dan lingkungan rumah sakit. Faktor lain seperti lamapelaksanaan, metode, peran pembimbing klinik, dan peran pembimbing akademik belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi mahasiswa profesi.</p>	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi</p>	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Mahasiswa Profesi Ners Jurusan Keperawatan</p>
4.	<p>Susilo Wibowo, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran Semarang (2014)</p> <p>Judul : Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fleet Departemen di PT. Serasi Autoraya Cabang Semarang.</p>	<p>Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut, yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai T hitung sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai T hitung sebesar (3.869), kebutuhan sosial untuk nilai T hitung sebesar (3.163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai T hitung sebesar (2.294), kebutuhan aktualisasi diri untuk nilai T hitung sebesar (3.127). dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari nilai F tabel sebesar (54.490)</p>	<p>Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi</p>	<p>Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>

No	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	<p>Gunawarman Hartono, (2006)</p> <p>Judul : Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan.</p>	<p>Dari semua hasil perhitungan, variabel kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri didapatkan tidak berpengaruh sama sekali terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal itu terbukti dengan didapatkannya nilai koefisien regresi dan nilai t hitungnya yang rendah. Sesuai dengan teori, bahwa kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang akhir terpenuhi. Kondisi itu didukung oleh rendahnya tingkat pendidikan para pekerja yang tercermin dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner.</p>	<p>Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri</p>	<p>Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan.</p>
6.	<p>M. Harisun Hakim, (2016).</p> <p>Judul : Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri,, Kebutuhan Sosial terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Kecil dan Konsep Kewirausahaan sebagai Variabel Interveing.</p>	<p>a. Ada pengaruh antara Kebutuhan Penghargaan dengan Konsep Kewirausahaan. b. Ada pengaruh antara kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Konsep Kewirausahaan. c. Ada pengaruh antara Kebutuhan Sosial dengan Konsep Kewirausahaan. d. Ada pengaruh antara Konsep Kewirausahaan terhadap Peningkatan pendapatan Usaha.</p>	<p>Pengaruh Penghargaan , Kebutuhan Aktualisasi Diri,, Kebutuhan Sosial</p>	<p>Peningkatan Pendapatan Usaha Kecil dan Konsep Kewirausahaan sebagai Variabel Interveing.</p>

No	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	<p>Cintya Yonanda, (2016).</p> <p>Judul : Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktuaisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan.</p> <p>(Studi pada karyawan PT.Asuransi Jiwasraya, Malang</p>	<p>Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office Motivasi seorang karyawan dalam bekerja dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan.</p>	<p>Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktuaisasi Diri</p>	<p>Prestasi Kerja Karyawan</p>
8.	<p>Akbar Gunawan, Mentari Indri Cahya Jurusan Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten. (2011)</p> <p>Judul : Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koerasi dan UMKM Provinsi Banten.</p>	<p>Kebutuhan fisiologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kebutuhan komunikasi didapatkan $t_2 = 1,562 < t_{tabel} = 1,833$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kesesuaian pekerjaan dan hubungan sosial pada setiap pegawai, Kebutuhan prestasi mendapatkan nilai $t_3 = -0,470 < t_{tabel} = 1,833$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja</p>	<p>Kinerja Pegawai pada Dinas Koerasi dan UMKM Provinsi Banten.</p>

No	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Puspa Wulansari (2017) Judul : Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, di Kab. Hulu Sungai Tengah.	Dari ketiga variabel kebutuhan, maka variabel kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, di Kab. Hulu Sungai Tengah.	Pengaruh keutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan	Pengaruh kebutuhan keselamatan terhadap kinerja pegawai Kependudukan dan Pencatatan Sipil, di Kab. Hulu Sungai Tengah.
10.	Musran Munizu, (2010) Judul : Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Makassar.	Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa kebutuhan fisiologis terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja.	Kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Massar.
11.	Ali Yassin Sheikh Ali, Huseinn Abdi Mahmud (2013). Judul : Motivational Factors and Performance of Women Entrepreneurs in Somalia	The findings of study revealed that majority Somali women entrepreneurs are married and have a secondary certificate while most of them and not participate training programs therefore the researches recommended	Motivational Factors	Performance of Women Entrepreneurs

No	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		to go training and other capacity buiding programs so as to be equipped with required skills for running their business.		
12.	Maya Malinda, (2002). Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang berwirausaha	Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang berwirausaha bahwa banyak orang yang tertarik untuk menjadi wrausaha serta berupaya untuk mengembangkan potensi yang ada dalam individu.	kewirausahaan	-
13.	Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2015) Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Chitose Internasional	Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	-
14.	Nugroho dan Mulyantomo (2013) : Pengaruh Komunikasi dan -	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja -	Pengaruh Motivasi kerja	Pengaruh komunikasi terhadap-
	motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kresnatel Indonesia Semarang. vol.7 no.2, Januari 2013	karyawan, yang dilihat dari t-hitung (2,532) > t-tabel (1,677) atau nilai signifikansi sebesar 0,0015 (pada tingkat kesalahan		kinerja pegawai
15.	Widayat (2010) Pengaruh Dimensi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dunk Lestari Cabang Medan. Vol. 3 No. 1 April 2010	Dimensi motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Pengaruh Dimensi Motivasi	Kinerja karyawan

No	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16.	Putra (2013): Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Bali Vol.2 No.3. 3013	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Sumber : Dari Berbagai Jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

Berikut dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawarman mengenai hubungan faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja yaitu diketahui kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang paling kuat diantara variabel lainnya. Hal itu sesuai dengan tingkat penghasilan tenaga kerja langsung yang hanya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Purwanggono, mengenai analisis faktor-faktor motivasi dalam menerapkan

budaya kerja 5S, beliau memaparkan hasil dari penelitiannya yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, pelatihan, reward and recognition, dan peran top management berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan dalam menerapkan 5S, dan diketahui variabel peran top management ($b_4=0.313$) adalah variabel yang memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya.

Berikut berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Sumantri, Anna Fariyanti Ratna, Winandi pada Tahun 2012 mengenai Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Usaha Wirausaha Wanita Suatu Studi pada (Industri Pangan Rumahan di Bogor) dengan hasil pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja usahawirausaha wanita adalah positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.25 dan nilai t sebesar 2.14. Lingkungan eksternal berupa kebijakan yang mendukung kegiatan usaha yang dijalankan wanita dan usaha mikro kecil, bantuan bantuan dari lembaga-lembaga terkait, dan sebagainya akan mampu memfasilitasi kegiatan wirausaha wanita sehingga kinerja usaha mereka akan semakin baik dari waktu ke waktu.

Oleh karena itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, penulis membuat penelitian mengenai faktor-faktor motivasi terhadap kinerja wirusaha martabak karena ingin membantu para pelaku bisnis UMKM menjadi semakin berkembang.

2.3.1 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kinerja Wirausaha

Salah satu bidang bisnis yang banyak digeluti oleh wirausaha di Indonesia adalah bisnis olahan makanan. Mayoritas kategori usaha yang dijalankan oleh

wirausaha Kabupaten Bandung adalah usaha yang berkaitan dengan pangan. Banyak faktor yang mempengaruhi mengapa kinerja usaha yang dijalankan oleh wirausaha tidak mengalami kemajuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan faktor-faktor motivasi wirausaha dengan kinerja usaha pada bisnis olahan Martabak. Ukuran sampel yang diambil adalah 47 wirausaha Martabak.

Menurut Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar (2015) menyatakan bahwa salah satu tujuan dari pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan moral dan kinerja wirausaha. Faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja wirausaha, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja wirausahanya.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar (2015) mengemukakan bahwa faktor motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja wirausaha. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Nawawi (2011:351) yang mengemukakan bahwa dari segi psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat atau sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor yang berpengaruh lainnya, faktor-faktor motivasi sangat mempengaruhi terhadap tingkat kinerja wirausaha.

Pada tingkatan terendah hierarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologis. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup, seperti oksigen, pangan, minum dan istirahat.

Cintya Yonanda (2016) mengemukakan dalam penelitiannya, bahwa hubungan kebutuhan fisiologis dengan kinerja wirausaha adalah suatu hal yang positif untuk meningkatkan motivasi sehingga akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi yang lebih baik. Partisipasi wirausaha dapat memaksimalkan kinerjanya apabila ada dorongan atau motivasi yang terdapat pada diri wirausaha tersebut. Wirausaha yang mendapatkan motivasi kuat, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja wirausaha itu rendah, maka kinerjanya juga akan cenderung lebih rendah karena kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini kebutuhan fisiologis wirausaha mencakup bagaimana cara wirausaha membuka usahanya dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makan, minum dan lainnya.

2.3.2 Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman Terhadap Kinerja Wirausaha

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, jika kebutuhan tingkat pertama telah terpenuhi yaitu kebutuhan fisiologis, maka kebutuhan tingkatan yang kedua yang menjadi suatu prioritas yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman adalah suatu kebutuhan akan adanya suatu perlindungan dan kebebasan dari suatu sifat yang mengancam.

Maslow membuat teori tentang memotivasi manusia dengan memperhatikan faktor-faktor dimana kebutuhan setiap manusia mempunyai tingkatan (hirarki). Tingkatan atau hirarki tersebut terdiri atas lima kebutuhan dasar manusia antara lain : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow mengasumsikan bahwa seseorang cenderung memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi lagi yang berarti bahwa kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi. Pengembangan dari teori Maslow tersebut adalah setiap individu atau karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda (jabatan, usia, latar belakang pendidikan, ras, dan lain-lain) tentunya mempunyai motivasi yang berbeda-beda pula.

Serta berdasarkan jurnal dari Susilo Wibowo (2014) yang mendukung teori motivasi dari Abraham Maslow bahwa kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan bahaya, serta mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai wirausaha. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan terbebasnya bahaya fisik, rasa takut, kehilangan pekerjaan dan materi, misalnya keamanan dalam bekerja, keamanan ekonomi di masa depan dan terbebasnya dari ancaman lainnya.

Mengacu pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan juga membutuhkan kebutuhan rasa aman pada saat mereka melakukan kegiatan pekerjaan. Sehingga kebutuhan rasa aman berbanding lurus dengan kinerja.

Keberhasilan wirausaha dalam mencapai tujuannya yaitu bahwa seorang wirausaha harus memiliki kinerja yang tinggi karena keberadaan kinerja merupakan usaha untuk mencapai suatu target dengan adanya rasa aman saat melaksanakan pekerjaannya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja wirausaha berdasarkan Jurnal Administrasi Bisnis Vol.30 No.1 Tahun 2016 bahwa Kinerja wirausaha adalah suatu hal yang positif untuk meningkatkan motivasi, sehingga akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi yang lebih baik. Partisipasi wirausaha dapat memaksimalkan kinerjanya apabila ada dorongan atau motivasi yang terdapat pada diri wirausaha tersebut. Wirausaha yang mendapatkan motivasi kuat, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerjanya itu rendah, maka kinerjanya juga akan cenderung lebih rendah karena kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo Wibowo (2014) mengenai pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap kinerja wirausaha yaitu Kebutuhan keamanan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kebutuhan keamanan maka akan menyebabkan semakin tingginya suatu kinerja. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan keamanan akan menyebabkan semakin rendahnya Kinerja. Dalam hal

ini kebutuhan keamanan berpengaruh sebesar 17%. Keberadaan kebutuhan keamanan amat diperlukan dalam suatu perusahaan maupun dalam suatu bisnis, karena dalam suasana yang kondusif akan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai sasaran atau yang telah ditetapkan.

2.3.3 Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Wirausaha

Kebutuhan sosial secara teoritis yang dikemukakan oleh Abraham Maslow merupakan kebutuhan rasa akan cinta, persahabatan, peranan memiliki, dan diterima oleh kelompok, kekeluargaan sosial. Hal ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M.Harisun (2016) Dari sifat dasar manusia, maka dalam bentuk kehidupan dimanapun juga manusia pasti memerlukan keberadaan dari orang lain, secara individu manusia memerlukan keluarga, tetangga, teman, sahabat. Sedangkan dalam kehidupan berorganisasi manusia memerlukan teman kerja yang baik, hal ini bisa dikatakan sebagai kebutuhan akan pengakuan keberadaan dan penghargaan atas harkat dan martabatnya.

Kebutuhan sosial ini tercermin kedalam beberapa bentuk perasaan-perasaan yang mewakili yang dirasakannya terhadap reaksi lingkungan/sosialnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh M.Harisun Hakim yaitu Kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Wirausaha. Temuan penelitian ini mendukung temuan Dewi Ma'rifah (2006) yang menyatakan bahwa kebutuhan sosialisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Maslow (2010), yang menyatakan bahwa kebutuhan akan komunikasi dengan sesamanya

dan sebagaibagian dari kelompok adalah hal yang dapat membuat setiap wirausaha bisamenjalankan perkerjaan denganbaik. Hal ini membuktikan bahwa bagusnya kinerja seorang akan tercapai jika mereka telah mendapat jaminan akan kebutuhan soisal dengan baik. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan sosial yang dimana dalam hal inimerupakan kebutuhan akan komunikasi atau menjalin hubungan dngan baik dengan sesama rekan bisnis dan merupakan sebagai bagian dari kelompok.

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan.

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan pergaulan dengan sesame dan sebagai bagian dari kelompok. Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Juan Malchus (2016) yang mendukung hasil peelitian dari Dewi Ma'rifah (2006), yang menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang wirausaha membutuhkan kebutuhan untuk mempunyai sosialisasi atau pergaulan dengan sesama rekan kerja dan dianggap sebagai bagian dari kelompok. Motivasi untuk mendapatkan kebutuhan tersebut maka seseorang tersebut harus membuktikan kinerja mereka dan hal itu menyebabkan perbandingan lurus antara kebutuhan sosial terhadap kinerja.

2.3.4 Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Wirausaha

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan akan merasa diri berharga dan dihargai oleh orang lain. Misalnya dalam hal ini pujian dan tanda penghargaan. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

Mendukung teori Abraham Maslow, Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang maka semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status tersebut.

Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Susilo (2016), setiap manusia memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain, dalam kehidupan berorganisasi maka pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja atau kinerjanya yang sudah mampu ditunjukkan seorang wirausaha dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dengan adanya penghargaan yang diberikan terhadap hasil kerja seorang wirausaha akan mampu meningkatkan lagi kinerjanya dikarenakan adanya perasaan tidak dianggap mudah semua apa yang telah

dikerjakan dalam pekerjaannya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penghargaan sesuai dengan namanya dimaksudkan untuk menghargai terhadap jasa atau prestasi, tetapi justru mengharap agar orang tersebut dapat bekerja lebih baik lagi. Penurunan kinerja seseorang dapat terjadi karena penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi. Adanya beragam faktor yang dapat memengaruhi motivasi sangat penting untuk diperhatikan oleh para wirausaha karena dapat berdampak pada pencapaian suatu tujuan. Motivasi kerja sangat penting karena motivasi dapat menggerakkan individu untuk bekerja lebih giat dan dengan kualitas kerja yang lebih baik sehingga kinerja seorang wirausaha dapat meningkat .

2.3.5 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Wirausaha

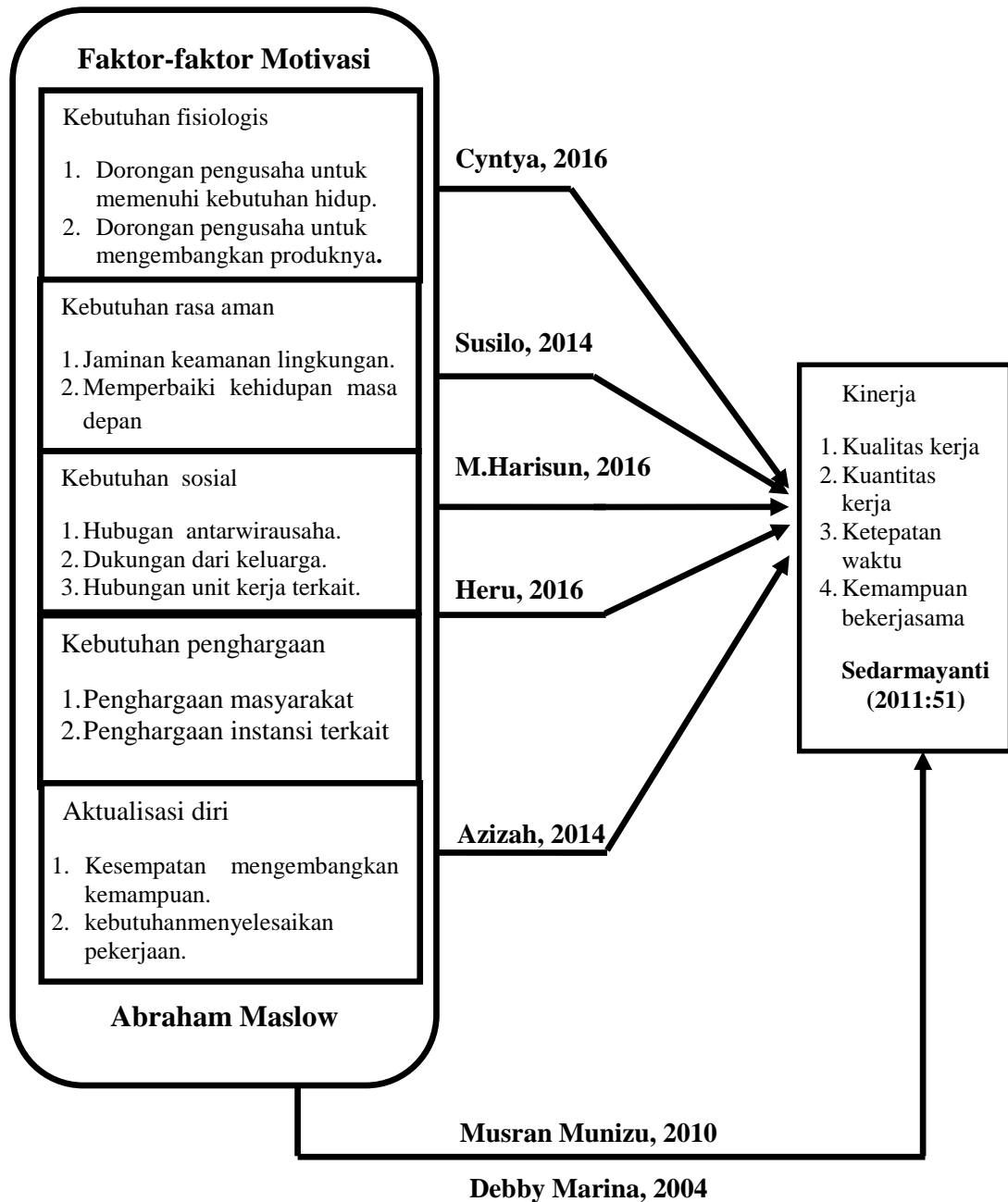
Kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan puncak dari teori Maslow, dimana rasa percaya diri yang timbul pada diri seseorang sangatlah besar pengaruhnya dalam memberikan dorongan dan bertindak, dengan adanya rasa percaya diri ini seseorang akan senantiasa percaya kepada kemampuan yang dimilikinya yang dapat memberikan suatu hasil kerjanya dengan secara optimal.

Hal ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizah (2014), mengatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang.

Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri untuk dapat melahirkan hasil kinerja yang lebih tinggi.

Keahlian dan potensi-potensi yang ada pada diri seseorang akan dapat berkembang apabila rasa percaya dirinya kuat, karena dengan rasa percaya diri ini seseorang akan merasa bahwa setiap rintangan dan kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu tantangan dan bukan merupakan suatu hambatan. Dengan rasa percaya diri ini menjadikannya segala sesuatu adalah mungkin apabila dengan usaha. Jadi seorang wirausaha akan berusaha semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimilikinya yang memungkinkannya untuk mengembangkan sehingga hasil dari kerjanya akan bisa dirasakan oleh orang lain.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.5
Paradigma Peneliti

2.5 Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja wirausaha martabak di Kecamatan Baleendah.
2. Terdapat pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap kinerja wirausaha martabak di Kecamatan Baleendah.
3. Terdapat pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja wirausaha martabak di Kecamatan Baleendah.
4. Terdapat pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja wirausaha martabak di Kecamatan Baleendah.
5. Terdapat pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap kinerja wirausaha martabak di Kecamatan Baleendah.
6. Terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja wirausaha martabak di Kecamatan Baleendah.
7. Terdapat pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja wirausaha martabak di Kecamatan Baleendah baik secara Simultan atau Parsial.